



Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

Ombudspersonen der ETH Zürich
Dr. Margrit Leuthold
Rechtsanwältin Kathrin Teuscher
Dr. Peter Frischknecht
Prof. em. Dr. Gerhard Tröster

Zürich, 31. Mai 2022

Ombudsstelle an der ETH Zürich Tätigkeitsbericht 2021

Personelles

Am 1. März 2021 hat Margrit Leuthold ihr Mandat als Ombudsperson nach einem einjährigen Unterbruch wieder aufgenommen.

Statistik 2021

	Anzahl 2021	Prozent 2021	Prozent 2020
Total	106		
Doktorandinnen/Doktoranden	36	34	24
Postdocs	13	12	16
Oberassistenten/innen und Leitende wiss. Mitarbeitende	6	6	15
Admin. /Tech. Mitarbeitende	29	27	17
Studierende	14	13	16
Professorinnen/Professoren	8	8	3
Sonstige	0	0	9
 Männer	 67	 63	 65
Frauen	38	36	35
Andere	1	1	0
 Deutschsprachig	 70	 66	 64
Nicht-deutschsprachig	36	34	36
 Situationen mit geringem Aufwand	 66	 62	 73
Situationen mit beträchtlichem Aufwand	24	23	23
Situationen mit hohem Aufwand	16	15	5

Tabelle 1: Anzahl Anfragen im Jahr 2021 (Stichtag 15.12.2021) an der Ombudsstelle, aufgeschlüsselt nach Ständen, Geschlecht, Sprache und Beratungsaufwand.

Im Jahr 2021 haben die Ombudspersonen insgesamt 106 Anfragen bearbeitet. 2020 waren es 88 Anfragen, im Jahr 2019 nahmen 116 Personen die Dienste der Ombudsstelle in Anspruch.

Wenn man die Anfragen nach Ständen, Geschlecht oder Sprache aufschlüsselt (Tabelle 1), so zeigen sich keine unerwarteten Befunde oder Änderungen gegenüber 2020. Gut 60 % der Anfragen konnten mit geringem Aufwand (< 1 Tag) erledigt werden, bei einem Viertel der Situationen waren verschiedene Gespräche und Abklärungen nötig, die mit einem Zeitaufwand von 2 bis 3 Tagen verbunden waren. In 15% der Fälle war der Zeitbedarf hoch und erstreckte sich über einen längeren Zeitraum. In 2 Fällen stiess die Konfliktvermittlung an ihre Grenzen.

Die Antragenden wählen in der Regel eine Ombudsperson aus. Präferenzen nach Geschlecht oder Ständen waren 2021 nicht erkennbar. Die Ombudsperson ohne Bezug zur ETH erhielt im Vergleich mit den anderen Ombudspersonen einen höheren Anteil von Anfragen, die vielfach in einem juristischen Kontext standen.

Mutmasslich konfliktverursachende Personen

Die Ombudspersonen haben 2021 erstmals die mutmasslich konfliktverursachenden Personen nach Geschlecht und akademischem Status (Professor/nicht Professor) analysiert (Tabelle 2).

Mutmasslich konfliktverursachende Person		Anzahl	Prozent
männlich	Professor	33	31
	nicht Professor	16	15
weiblich	Professorin	9	8
	nicht Professorin	7	7
Keine Zuordnung möglich		41	39

Tabelle 2: Mutmasslich konfliktverursachende Personen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und akademischem Status im Jahr 2021 (N = 106).

In 39 % der Situationen war die mutmasslich konfliktverursachende Person ein Professor/eine Professorin. In 22 % der Fälle hatte die Person nicht den Status eines Professors/einer Professorin.

Professoren (männlich) sind knapp viermal häufiger die mutmasslich konfliktverursachende Person als Professorinnen (weiblich). Gemäss dem Geschäftsbericht der ETH sind 2021 sind 80% der Professoren Männer und 20 % Frauen. Somit entspricht das Verhältnis von mutmasslich konfliktverursachenden Professoren und Professorinnen exakt dem Verhältnis von männlichen und weiblichen Professoren an der ETH insgesamt.

Es ist bemerkenswert, dass in 39 % der Fälle die sinnvolle Zuordnung einer mutmasslich konfliktverursachenden Person nicht möglich war. Es gibt verschiedene Gründe dafür:

- Bei der Anfrage geht es um eine rechtliche Einschätzung einer Situation, ohne direkten Bezug zu einem bestehenden Konflikt.
- Eine Amtsstelle ist mutmasslich konfliktverursachend und keine Person.
- Es gibt mehrere mutmasslich konfliktverursachende Personen.
- Die hierarchische Situation der mutmasslich konfliktverursachenden Personen ist unklar.

Beurteilung der Ombudstätigkeit über den Zeitraum 2018 - 2022

Über die letzten vier Jahre hat sich die Ombudstätigkeit, was Anzahl und Herkunft der Anfragen und die Art der Probleme betrifft, nicht erkennbar geändert. Darin eingeschlossen sind auch die zwei Corona-Jahre. Die virtuelle Beratung nimmt nun einen festen Platz ein und verursacht keine besonderen Schwierigkeiten.

Wesentlich zum Guten geändert hat sich der formale Umgang mit unangemessenem Verhalten durch den Erlass eines entsprechenden neuen Reglements. Strukturen und Verfahren wurden optimiert, insbesondere durch die Gliederung in eine informelle und eine formelle Phase wurde dem Prozess an einer entscheidenden Stelle eine klare Struktur gegeben. Anfragende Personen können so präziser und transparenter beraten werden. Für die formelle Phase ist auch hilfreich, eine klar bezeichnete Meldestelle und präzise Angaben zur Art der Meldung und zu den Terminen zu haben.

Ein zweiter Meilenstein war die neue Doktoratsverordnung. Zusammen mit der Weisung für Doktorierende mit Anstellung an der ETH konnten eine Reihe von häufigen Ursachen für Konflikte zwischen Doktorierenden und Leiter/Leiterinnen eliminiert werden.

Auch mit guten Reglementen werden Konflikte nicht verschwinden. Strukturen anzupassen, so dass Konflikte weniger wahrscheinlich entstehen, ist aber zielführender, als im Konfliktfall Personen ändern zu wollen. An den zur Verfügung stehenden Regularien hat sich in kurzer Zeit sehr Vieles geändert. In den nächsten Jahren sollte nun mit den bestehenden Instrumenten gearbeitet und im Vollzug Erfahrungen gesammelt werden, bevor Anpassungen erwogen werden.

Rechtsanwältin Kathrin Teuscher

Dr. Margrit Leuthold

Dr. Peter Frischknecht

Prof. em. Gerhard Tröster